



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL**  
**DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

Respositório Oficial de Jurisprudência

# O SISTEMA BRASILEIRO DE RELAÇÕES DO TRABALHO DOS ANOS 70 À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: 15 ANOS DE MUDANÇAS

## BRAZILIAN LABOR RELATIONS FROM THE 70'S UNTIL THE ENACTMENT OF THE 1988 CONSTITUTION: 15 YEARS OF CHANGES

Flavio Nunes Campos\*

**Resumo:** Este artigo aborda as alterações no Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho a partir do final dos anos 70 até o advento da Constituição Federal em outubro de 1988. Baseamos nossa análise na estrutura de sistema de relações de trabalho delineada por Dunlop e buscamos demonstrar como era a sistemática vigente no período final dos governos militares, como se processaram tais mudanças, tomando como paradigma inicial as grandes greves dos metalúrgicos das empresas automobilísticas do ABC paulista de 1978/1979, até o advento da Constituição Federal de 1988, e como essas se consolidaram até o início dos anos 90.

**Palavras-chave:** Relação de trabalho. Sindicato. Sindicalismo. Greve.

**Abstract:** This paper deals with the beginning of a modern Brazilian Industrial Relations Systems from the end of 70's until the Federal Constitution in October 1988. We grounded our analysis in a structure described by Dunlop and looked for demonstrate how was the ancient systematic in the last years of military's governments and how happened these changes, based on an initial paradigm came from automobilists metalworkers big strikes at "ABC paulista" since 1978/1979 until the 1988's Federal Constitution, and how these changes had been consolidated until the beginning of the 90's.

**Keywords:** Labor Relation. Trade union. Trade unionism. Strike.

### 1 Introdução

Para compreendermos a moderna configuração do Sistema

Brasileiro de Relações de Trabalho, devemos levar em conta que o modelo vigente até os anos 70 passou por uma série de transformações a partir

---

\* Desembargador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Faculdade de Direito da USP e em Relações de Trabalho pela Faculdade de Economia da UFRGS

do final dessa década, como decorrência do ocaso político dos governos militares e com o agravamento da situação econômica mundial e brasileira, o que propiciou o surgimento do movimento sindical do ABC paulista e de outros fenômenos sociais. Nossa proposta consiste em analisar essa conjuntura sociopolítica e econômica e descrever como esse processo de ruptura teve repercussões no modelo nacional de relações de trabalho. A passagem do modelo vigente até a década de 70, do ponto de vista ideológico, baseado em uma estrutura legal e institucional de caráter totalitário, inspirado nos conceitos fascistas/getulistas do Estado Novo, para um novo contexto no qual, vagarosamente, buscou-se utilizar os mecanismos de gestão de conflitos, de negociação coletiva e de gerenciamento das relações sindicais, além do papel desempenhado pelos atores sociais na sistematização delineada por John Thomas Dunlop, foi uma decorrência do processo de democratização da sociedade brasileira.

As correlações derivadas da transformação ideológica do Estado brasileiro, de um modelo marcadamente corporativo de Estado para um de caráter democrático e que culminou com a edição da Constituição de outubro de 1988, dão o pano de fundo para nossa análise, com a qual pretendemos descrever como essas mudanças se processaram, no âmbito das empresas e dos sindicatos, com sua interface com a estrutura estatal brasileira; pois, pela sua conformação de base de caráter corporativista e, por consequência, de viés totalitário,

tiveram grande interferência nesse contexto. Pretendemos avaliar como essas mudanças repercutiram na formulação da nova sistemática legal e constitucional e como foram seus reflexos logo após o advento da Carta Magna, ficando limitada, por conseguinte, nossa análise, até o início dos anos 90.

Tomamos como base para análise estrutural o modelo de um sistema de relações de trabalho delineado por Dunlop em sua obra *Industrial Relations Systems* de 1958, porquanto, partindo da relação de emprego assalariado, abarca toda uma gama de relações entre as empresas e seus administradores, empregados, sindicatos, além dos agentes governamentais, priorizando o papel da negociação como elemento aglutinador. O início do processo de negociações coletivas com o advento das primeiras grandes greves dos metalúrgicos das montadoras automobilísticas do ABC de 1978/1979 e sua consolidação nos anos 80 demonstra a validade dessa proposta analítica, bem como sua adequação na sistemática das relações de trabalho brasileira.

Transcorridos trinta anos do início desse processo, as consequências advindas daquele período nos dias atuais, do ponto de vista das relações trabalhistas e sindicais e da gestão de recursos humanos, se mostram de grande relevância, uma vez que o denominado modelo brasileiro de relações do trabalho resultou dos duros embates promovidos no período em questão, amalgamado com base em paradigmas norte-america-

nos e europeus, além da *práxis* vigente nas empresas brasileiras, as quais passaram por um processo de ajustes para fazer face aos novos desafios e à nova realidade democrática. A construção do atual sistema de relações do trabalho se deu no âmbito dessa conjuntura em que os atores envolvidos, quer sejam sindicatos, empresas, empregados ou mesmo os agentes governamentais, contribuíram, cada um de seu modo, para a vigente conformação.

## 2 Contexto histórico e situação político-econômica

Para melhor compreendermos o processo de mudanças que começou a se operar no Sistema Brasileiro de Relações do Trabalho a partir do final dos anos 70, temos que retroagir à década precedente, na qual o poder político brasileiro, por força do golpe militar de 1964, passou às mãos de grupos de características mais conservadoras, como contraponto ao crescimento de movimentos populares e esquerdistas e que tiveram barradas suas aspirações de caráter nacionalista e mesmo contrárias a padrões mais liberais, por força do citado golpe de estado.

Ao compararmos os responsáveis pelas áreas econômicas e de planejamento dos governos pré e pós-1964, fica clara esta distinção, mencionando, a título exemplificativo, a dissonância entre as propostas proclamadas por Celso Furtado e San Thiago Dantas, por um lado,

e as de Roberto Campos e Delfim Neto, de outro.

Nossa análise, entretanto, procura contextualizar a direta vinculação entre o sucesso inicial da situação econômica brasileira pós-1964 com a adoção de políticas econômicas de crescimento, calcadas em empréstimos de capital por meio de financiamento externo e investimentos diretos do capital internacional através de empresas multinacionais, que buscavam mercados de trabalho estáveis e com mão de obra barata, como premissas para essas inversões financeiras.

Não seria supérfluo destacar o conceito de Lindblon<sup>1</sup> de que o capital está em uma posição de poder privilegiada, resultante do fato de que, em uma sociedade capitalista, o Estado depende do florescimento do processo de acumulação.

Vale dizer que o êxito do modelo econômico liberal/capitalista dos governos militares estava diretamente vinculado ao sucesso do processo de desenvolvimento e implicava em uma severa restrição da atuação sindical e o controle estatal das relações de trabalho, o que foi deveras favorecido pelo modelo legal corporativo vigente desde a década de 30, pois após sua consolidação nos anos 40, praticamente não sofreu alterações, quer conceituais, quer de aplicação. Segundo Rodrigues Netto<sup>2</sup> “foi na área trabalhista que os governos posteriores a 1964 menos inovaram,

<sup>1</sup>LINDBLON, Charles. *Politics and markets*. New York: Basic Books, 1977.

<sup>2</sup>RODRIGUES NETTO, Leôncio Martins. O sindicalismo corporativo no Brasil. In: RODRIGUES NETTO, Leôncio Martins. *Partidos e sindicato*: escritos de sociologia política. São Paulo: Ática, 1990. p. 67.

limitando-se a manter e utilizar em seu proveito a estrutura corporativa”.

Offe e Wiesenthal<sup>3</sup>, ao discorrer sobre o tema “interesse”, afirmam que:

[...] em uma sociedade capitalista o interesse é apoiado, externamente, por aqueles setores institucionais da sociedade capitalista (mais explicitamente pelo aparato estatal) que dependem, no desempenho de suas funções particulares, do êxito do capital, em realizar seu interesse de acumulação.

É precisamente o que sucedeu no país no final dos anos 60. O florescimento do capitalismo liberal e o crescimento da economia deram-se, basicamente, sobre as mesmas premissas que Lamounier<sup>4</sup> identificou no contexto da Primeira República, por ocasião de análise da “formação de um pensamento político autoritário”. Tais conceitos encontravam-se atrelados à denominada “Ideologia de Estado”, calcada sobre:

o predomínio do princípio ‘estatal’ sobre o princípio de ‘mercado’; visão orgânico-corporativa da sociedade; objetivismo tecnocrático; visão autoritária do conflito social; não organização da ‘sociedade civil’, não mobilização política; elitismo e voluntarismo como visão dos processos de mudança política.

Ao abordar a conjuntura político-econômica nesse período, Antunes<sup>5</sup> observa que:

Após a Crise de 64, com a derrocada de Goulart e das forças nacional-reformistas erigiu-se um Estado de feição ditatorial – bonapartista que reorganizou, intensificou e alargou o padrão de acumulação cujo setor mais dinâmico continuou sendo o Departamento produtor de bens de consumo duráveis. Um conjunto de medidas constituíram-se nos pilares desse processo: o regime de estabilidade foi substituído pelo FGTS, que possibilitou uma taxa de *turn over* intensa dentro das fábricas, com o conseqüente rebaixamento dos níveis salariais da força de trabalho. A Lei nº 4330, que regulamentou o direito de greve, impôs tamanhas restrições que praticamente impediu a deflagração de greve. Inúmeros sindicatos sofreram intervenção e perderam o potencial reivindicatório, uma vez que o Estado efetivou-se como responsável pela definição dos índices de aumento salariais.

É evidente que essas medidas, vistas de modo global, visavam fundamentalmente o rebaixamento salarial da força de trabalho, através do seu enfraquecimento e desorganização. As demais medidas tais como a contenção de créditos – responsável pela intensificação do processo de monopolização do capital, corte nos gastos públicos, facilidades para o ingresso de capitais estrangeiros, aumento da carga tributária, etc., também injetaram novo dinamismo no padrão de acumulação, propiciando uma expansão que se efetivou inten-

<sup>3</sup>OFFE, Claus; WIESENTHAL, Helmuth. **Problemas estruturais do estado capitalista**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984. p. 37.

<sup>4</sup>LAMOUNIER, Bolívar. Formação de um pensamento político autoritário na primeira república: uma interpretação. In: FAUSTO, Boris (org.). **História geral da civilização brasileira**. Tomo III. São Paulo: Difel, 1977. p.359.

<sup>5</sup>ANTUNES, Ricardo. **A rebeldia do trabalho**. Campinas: Ensaio/Unicamp, 1988. p. 106-107.

samente no período do “milagre econômico” entre 1968-1973.

O chamado “Milagre Econômico” nada mais foi que um período na economia mundial em que os excedentes do capital internacional, impulsionados pela febre de crescimento que Hobsbawn<sup>6</sup> denominou de “anos dourados” ou “a era de ouro”, procuraram abrigo seguro em economias emergentes do terceiro mundo, que viviam à margem da economia mundial, produtoras que eram de produtos primários, mas que buscavam a inserção nos padrões de crescimento da sociedade industrial capitalista que se internacionalizava gradualmente.

Obviamente, o capital internacional estava à procura de condições estáveis e controladas no que respeita às relações de trabalho e de mão de obra, sendo que o planejamento econômico governamental pós-64, conhecedor desses requisitos, tratou de estabelecer e ampliar um sistema de controle que favorecesse a atração desse capital.

Com a ampliação, a partir dos anos 60, de uma economia transnacional, a estabilidade social e, por consequência, as relações de trabalho e sindicais passaram a ser fatores determinantes na escolha dos projetos de âmbito mundial ou transnacional, na medida em que

implementados por empresas ou grupos econômicos multinacionais e engajados nesse processo. Nas palavras de Hobsbawn<sup>7</sup>:

[...] um sistema de atividades econômicas para os quais os territórios e fronteiras dos Estados não constituem o esquema operatório básico, mas apenas fatores complicadores. No caso extremo, passa a existir uma ‘economia mundial’ que na verdade não tem base ou fronteiras determináveis, e que estabelece, ou antes, impõe, limites ao que mesmo as economias de Estados muito grandes e poderosos podem fazer.

Durante cerca de dez anos tivemos um período de estabilidade social e política, ainda que imposto por um rigoroso aparato repressor e que começa a ser abalado a partir do final do ano de 1973, com a primeira crise do petróleo, a aceleração da inflação e uma desaceleração da produtividade<sup>8</sup> e uma crise do capitalismo mundial, sendo que se inicia um lento processo de desgaste do modelo adotado pelos governos militares e que nas palavras de Antunes<sup>9</sup>:

Com o irromper da crise, a partir de 73, tem-se o esgotamento do padrão de acumulação: carente de um Departamento produtor de bens de produção de base nacional plenamente consolidado, a carga de importações mostrava-se cada vez mais acentuada e dificilmente seria paga com as divisas oriundas do pólo exportador. A recorrência ao capital financeiro internacional visava

<sup>6</sup>HOBBSAWN, Eric J. **Era dos extremos**: o breve século XX 1914-1991. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

<sup>7</sup>Ibid p. 272.

<sup>8</sup>BOYER, Robert. **A teoria da regulação**: uma análise crítica. São Paulo: Nobel, 1990.

<sup>9</sup>ANTUNES, Ricardo. **A rebeldia do trabalho**. Campinas: Ensaio/Unicamp, 1988. p. 111.



suprir o crescente déficit do balanço comercial. A perversidade do círculo vicioso foi estampada: cada vez mais recursos externos para suprir o déficit comercial e, também, as amortizações e os serviços da própria dívida. Isso tudo agravado pelo fato de que o Departamento produtor de bens de consumo duráveis, por ser predominantemente controlado pelo capital externo, tinha o seu excedente drenado para fora.

Temos, portanto, os principais elementos conjunturais que contextualizaram as mudanças no modelo vigente de relações de trabalho no Brasil e que por força das alterações que começaram a se processar a partir de 1973 também sofreram mudanças graduais e decorrentes do agravamento da situação econômica e política.

### 3 O conceito de relações de trabalho

Segundo Córdova<sup>10</sup>, todo sistema de relações trabalhistas é uma mistura de autonomia e intervenção estatal, de cooperação e conflito, de aspectos institucionais e relativos de comportamento e que a importância relativa desses elementos varia de acordo com as condições econômicas e sociais de cada país, estando todos presentes de uma ou outra maneira. Entretanto, os sistemas latino-americanos caracterizaram-se pela ostensiva intervenção do Estado, acentuando o conflito, com preferência pelos enfoques jurídicos e adoção de um modelo descentralizado de negociações coletivas, sendo que predominava nesse sistema

a ideia de que as relações trabalhistas referiam-se apenas ao trabalhador da empresa privada e que, nesta sua aplicação efetiva, limitava-se ao trabalhador industrial.

Para John T. Dunlop, com amparo no livro *Industrial Relations Systems*, publicado no ano de 1958, o Sistema de Relações de Trabalho (SRT) que toma como base de análise a sistemática norte-americana de relações de trabalho é a interação resultante das regras que governam a relação de emprego em um universo composto por atores/agentes, que sob um determinado contexto formalizam uma rede de regras (*web of rules*) e que disciplinam a conduta desses atores/agentes nos locais de trabalho e na sociedade, bem como, uma base ideológica como elemento estabilizador de seu funcionamento.

Ainda segundo Dunlop<sup>11</sup>, o objetivo básico do SRT seria apresentar uma teoria geral das relações de trabalho buscando oferecer ferramentas de análise para interpretar e compreender o leque mais amplo possível de fatos e práticas das relações de trabalho. A tarefa central dessa teoria é explicar por que determinadas regras são fixadas em sistemas de relações de trabalho particulares e como e por que elas mudam em resposta a pressões que afetam o sistema.

Confrontando as diferenças existentes no tocante às relações in-

<sup>10</sup>CÓRDOVA, Efrén. *As relações coletivas de trabalho na América Latina*. São Paulo: OIT/LTr, 1985.

<sup>11</sup>DUNLOP, John T. *Industrial relations systems*. Boston: Harvard, 1958.

dustriais entre empresas, países e indústrias - e ressaltando situações peculiares dentre estas, uma vez que existentes traços distintos comuns - sobretudo no contexto latino-americano, como observado por Córdova, podemos dizer que a conceituação derivada da análise de Dunlop sobre SRT envolveria uma interação/relação entre os agentes/atores que compõem o meio ambiente do trabalho, ou seja, entre os participantes: administradores (gerentes e diretores), trabalhadores, sindicalistas, por um lado, e agentes governamentais (fiscalização, inspeção do trabalho, saúde, burocracia, políticos, judiciário), por outro. Essa inter-relação afeta cada parte de forma diversa, mas, no todo, compõe um sistema orgânico.

Nesse padrão analítico, Dunlop<sup>12</sup> reconhece que, não importando o SRT em questão, há padrões comuns que afetam indistintamente seus agentes, não obstante suas realidades específicas, que podem gerar problemas semelhantes, porém com soluções distintas.

Podemos destacar, por exemplo, as normas em um SRT, considerando que podem se exprimir de variadas formas (regulamentos empresariais, leis, acordos e convenções coletivas e normatização oriunda de órgãos/agências governamentais) e que necessitam de um grupo de profissionais e especialistas para sua aplicação, implantação e gestão.

A questão ideológica de um SRT pode ser expressa por sua natureza não política *stricto sensu*, sendo composta por um conjunto de ideias e posturas comuns aos agentes e objetivam a unidade do sistema como uma entidade, sem embargo da existência de padrões ideológicos próprios, que, entretanto, devem se compatibilizar com o todo. Essas ideias e posturas comuns buscam a estabilidade e a congruência deste SRT.

Existe, todavia, uma “certa unidade” no sistema, uma vez que, ainda que se mude parte dele, esta mudança afeta mais diretamente umas que outras de suas partes. Os agentes participantes estão mais “afinados” com o sistema, se integram através da linguagem, das práticas usuais, certas ou erradas e independentemente de seus sentimentos.

Dunlop<sup>13</sup>, entretanto, insiste que esse modelo de SRT, através de uma análise sistemática, deve servir para confrontar os diversos problemas e questões, mesmo que considere válidas as experiências pessoais e a percepção dos participantes, sem que, todavia, descaracterize o rigor do sistema e da aplicabilidade geral.

#### **4 O modelo brasileiro de relações de trabalho nos anos 70**

Comparando o conceito de Sistema de Relações de Trabalho de Dunlop com a realidade brasileira

<sup>12</sup>DUNLOP, John T. *Industrial relations systems*. Boston: Harvard, 1958.

<sup>13</sup>Ibid.



nos anos 70, podemos afirmar que o Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho (SBRT) tinha uma conformação estrutural corporativa em uma base fortemente legislativa, o que impedia a plena eficácia desse modelo uma vez que calcado em bases negociais e nos contratos coletivos.

Assim, o sistema de relações trabalhistas vigente nesse período estava albergado em um contexto corporativo e com ênfase na legislação, o que o tornava, na ótica do capital, um perfeito instrumento de dominação dos conflitos trabalhistas e da questão social primária (capital *versus* trabalho), por parte dos governos militares e que, consoante Rodrigues Netto<sup>14</sup>:

Convém salientar que os regimes militares baixaram um conjunto de leis e decretos que afetam todos os aspectos da vida brasileira: a economia, as finanças, a educação, a agricultura, a política, a cultura, etc. Contudo, na área das relações de trabalho e da organização sindical, os governos militares foram menos inovadores, limitando-se a um mínimo de mudanças, quer dizer, alterando alguns dispositivos da CLT – a introdução do FGTS foi uma dessas inovações –, porém a estrutura sindical e todo o sistema de relações de trabalho de cunho corporativo não foram tocados. Na realidade, o sistema era bastante adequado aos novos regimes militares, proporcionando-lhes, *sem necessidade de uma legislação de exceção ou de qualquer ato institucional*, todos os instrumentos legais para o controle das

reivindicações trabalhistas e do comportamento dos sindicatos.

É importante destacar o florescimento de uma conjuntura contrária aos padrões de um SRT de base negocial do tipo analisado por Dunlop, nesse período, considerando a quase absoluta ausência de negociações coletivas diretas e por consequência a ausência de acordos e contratos coletivos, salvo o arremedo de negociações ou de concessões por força do Poder Judiciário trabalhista, através dos dissídios coletivos de natureza econômica, manietados por forte contenção legislativa. Na medida em que as greves eram consideradas ilegais e a legislação salarial rígida e restritiva havia pouco espaço para negociações diretas, que por sua vez eram tímidas e encontravam-se desestimuladas pela legislação autoritária vigente.

A quase total inexistência, nesse período, de normas nos locais de trabalho, salvo honrosas exceções de algumas poucas empresas multinacionais, que cultivavam internamente esses padrões por força de sua cultura organizacional, também sobressaía no modelo vigente nos anos 70.

Esse modelo, do ponto de vista filosófico e histórico, não estava apartado de um padrão de desenvolvimento sociopolítico caracterizado por uma tradição tutelar paternalista, mesclada através de influências liberais e republicanas e fortemente impactadas pelo movimento social católico, como observa Wiarda<sup>15</sup>.

<sup>14</sup>RODRIGUES NETTO, Leôncio Martins. Formação histórica do sindicalismo e do sistema de relações de trabalho brasileiro. **IMS Cadernos de Pós Graduação**. São Paulo, 1980. p. 7-8.

<sup>15</sup>WIARDA, H. J. *Corporate origins of the Iberian and Latin American Labor Relations Systems: studies in comparative international development*. Utgers, 1978.

Se tomarmos por base a definição de Noronha<sup>16</sup> de Relações de Trabalho –“o conjunto de organizações, leis e normas sociais que regula a compra e venda da força de trabalho e os conflitos resultantes dessa relação”- e a contextualizarmos nesse período, constatamos que esse conjunto, de origem quase totalmente estatal ou por ele controlado (como era a situação dos sindicatos), estava amalgamado por uma visão corporativa e hierarquizada, com base em uma tutela social e de controle que remonta às origens de nosso sistema republicano, liberal e positivista e com forte influência de uma colonização portuguesa e católica.

Ainda, segundo Noronha<sup>17</sup>, bem como outros estudiosos dos sindicatos brasileiros, na década de 70 acentuou-se o padrão corporativista do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho, considerando a necessidade de reconhecimento dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho, o sistema de enquadramento sindical, a unicidade sindical, o poder de intervenção do Estado nos sindicatos, o imposto sindical e o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Quando falamos no Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho dos anos 70, temos como base legal o texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dos anos 40 e a legislação extravagante derivada dos governos militares e aplicáveis

às relações de trabalho e sindical, como também as de natureza salarial. Nesse contexto temos, do ponto de vista da estrutura, a complexa organização derivada do Ministério do Trabalho, com suas delegacias regionais estaduais e órgãos de fiscalização, tanto das condições de trabalho e aplicação de normas legais, como de saúde do trabalhador, e que faziam parte do Poder Executivo, em outras palavras, o Estado como detentor do sistema de controle e atuação das organizações trabalhistas.

Uma característica marcante desse período foi o açambarcamento do processo de mediação de conflitos trabalhistas e sindicais por meio da estrutura do Ministério do Trabalho, através de suas Delegacias Regionais, onde todo o poder de coerção do Estado corporativo se revelava, sendo que o eventual malogro nesse processo derivava para o encaminhamento das questões ao Judiciário Trabalhista que, como assinalado, nada mais era que a longa mão do próprio Estado na solução do conflito.

Capítulo à parte no Sistema de Relações de Trabalho no Brasil nos anos 70, a Justiça do Trabalho, que originalmente fazia parte do Poder Executivo brasileiro, criada que foi na Constituição Brasileira de 1934, veio a integrar o sistema judiciário em 1946,

<sup>16</sup>NORONHA, Eduardo. O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil. *Revista de Ciências Sociais*. Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, p. 241-290, 2000. p.6

<sup>17</sup>Ibid. p.6

na perspectiva corporativista da composição de conflitos individuais e coletivos de trabalho por meio de uma representação tripartite, na qual o juiz do trabalho era circundado por dois vogais (juizes classistas) representantes das categorias profissionais e econômicas.

A solução judicial dos conflitos coletivos de trabalho era feita através dos tribunais trabalhistas, ou seja, em segundo grau, que por sua vez tinha sua composição formada por juizes de carreira concursados, com nomeação pelo Presidente da República, juizes classistas representantes dos empregados e empregadores e juizes originários da classe dos advogados e do Ministério Público do Trabalho.

Todavia, a começar que todas as nomeações eram de competência do Presidente da República e totalmente discricionárias, tínhamos que os juizes classistas somados com os juizes oriundos da classe dos advogados e do Ministério Público do Trabalho formavam a maioria dos Tribunais do Trabalho, o que facilitava, sobremaneira, o controle do Judiciário Trabalhista pelo Executivo, isso sem contar que o Ministério Público do Trabalho era um órgão anômalo, pois vinculado ao Ministro do Trabalho (Poder Executivo), que acabava por nomear seus dirigentes e seus membros.

Esse panorama, que vigorou nos anos 60 após o golpe militar de 1964 e nos anos 70, começou a se modificar lentamente a partir do gover-

no Geisel, quando as bases de apoio político e social começaram a questionar a validade do modelo econômico, que por sua vez apresentava problemas em face da crise econômica que se desenhava.

O processo de abertura política afetou sobremaneira o Sistema de Relações de Trabalho então vigente e propiciou o surgimento de novos elementos no contexto trabalhista e sindical, os quais acabaram por se revelar nos movimentos grevistas de 1978 e 1979.

## **5 As empresas e a administração de recursos humanos nos anos 70**

Quando falamos nas empresas e na administração de Recursos Humanos (RH) nos anos 70, basicamente, nos referimos às unidades industriais, as quais nos fornecem os principais elementos de análise dos padrões organizacionais.

Podemos, ademais, afirmar que, naquele período, o modelo analítico utilizado para o setor industrial pode facilmente ser transferido para outros segmentos, considerando o padrão fordista/taylorista do modo de produção vigente. A postura do que se convencionou chamar de "área de pessoal" era basicamente a mesma em diferentes setores da economia, ou seja, a administração de RH nos anos 70 não passava de um setor meramente prestador de serviços, onde se processavam assuntos burocráticos, como os registros de pessoal, a folha de pagamento e, mais raramente, treinamento e be-

nefícios, consoante referenciado por Marras<sup>18</sup> como as fases “legal” e “tecnicista”.

Não havia por parte das empresas a visão de que a área de RH fosse uma área sensível ou mesmo estratégica, ao ponto de serem destinados ao comando desses setores profissionais menos qualificados que de outras áreas, como as de finanças, contábeis, técnicas e comercial.

A folclórica e triste figura do “Geribal – chefe do pessoal” nos dá a exata dimensão da importância do setor no contexto empresarial, porquanto a ideia de uma atividade rotineira, legalista e sem destaque era o suficiente para afastar os melhores profissionais para outros setores mais relevantes.

No setor industrial, a área de RH tinha um destaque um pouco diferenciado, uma vez que diretamente ligada ao processo produtivo, sobretudo nas empresas multinacionais que começaram a se instalar no país no final dos anos 50 e que trouxeram uma nova dinâmica na operacionalidade e na funcionalidade desse setor, o chamado modelo americano de administração de pessoal<sup>19</sup>.

A partir dos anos 60, passamos a ter, basicamente, dois padrões de administração de RH: o das empresas nacionais, que, como já dito, dava pouca importância para a atividade, com suas práticas truculentas e calcadas em rígidos padrões disciplinares, e o das empresas estrangei-

ras ou multinacionais, que, trazendo sua cultura e experiência de fora, já praticavam procedimentos e estratégias diferenciadas no que se convencionou chamar de setor de Recursos Humanos ou de Relações Industriais, o que, sem dúvida, trazia um diferencial competitivo, pois tratavam o elemento humano do processo de produção dentro de um contexto organizacional mais sofisticado.

Práticas administrativas de Recursos Humanos como políticas de cargos e salários, treinamento, recrutamento e seleção, higiene e segurança no trabalho, níveis gerenciais diferenciados para as diversas áreas de RH, passaram a ser adotadas por essas empresas multinacionais, ainda que de forma diferenciada segundo a sua origem, e moldaram um paradigma para as empresas nacionais.

Essas mudanças, mormente nas empresas de grande porte, trouxeram novos elementos na gestão das relações de trabalho no país, ainda que de forma incipiente, uma vez que passaram a valorizar o trabalhador, contextualizando-o no processo produtivo com uma política de treinamento e progressão funcional e perspectiva de carreira, além de destacar a formação cultural nos processos de seleção.

Ainda assim, não podemos deixar de lado toda a pesada estrutura de controle das relações de trabalho se em face da aplicabilidade da

<sup>18</sup>MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Futura, 2002.

<sup>19</sup>Ibid.

legislação trabalhista brasileira, do contexto legal/repressivo caracterizado pela legislação pós-64 e da quase inexistência de um movimento sindical mais ativo, o que, do ponto de vista da administração de Recursos Humanos, podia ser considerado benéfico, pois afastava das empresas o elemento conflitivo das relações capital e trabalho, relegando para a Justiça do Trabalho a solução dos conflitos individuais que remanescessem.

A figura do gestor de Recursos Humanos, mesmo nas empresas com esse perfil diferenciado, ficava relegada a administrar questões técnicas e disciplinares, sem, entretanto, participar ativamente do que seria uma gestão de relações sindicais ou de negociação coletiva, na medida em que essas questões eram sumariamente submetidas ao Judiciário Trabalhista e fortemente reprimidas nos termos da Lei n. 4.330/1964.

As empresas de capital nacional, em sua grande maioria, utilizavam a legislação oriunda da CLT de forma leniente e por vezes incompleta e limitada. Nelas, as eventuais questões sindicais eram normalmente tratadas de forma truculenta e com o amparo da legislação repressiva, bem como se verificaram práticas disciplinares, em que as dispensas sumárias e “por justa causa” eram largamente utilizadas, até por conta da baixa formação educacional do

operariado e do grande excedente de mão de obra.

De se destacar, nas palavras de Pastore e Zylberstajn<sup>20</sup>:

O despreparo patronal (nacional) tem origem na atitude paternalista-repressora, tradicionalmente adotada pelo empresariado. Quando este enfoque passou a se mostrar ineficiente, ficou patente a falta de quadros gerenciais preparados para imprimir um novo padrão para o relacionamento com os sindicatos.

As diferenças apontadas nos padrões de administração de Recursos Humanos nas empresas brasileiras nos anos 70 acabaram por definir práticas de relações de trabalho diversas, sendo que nos ambientes organizacionais mais amenos floresceram padrões de comportamento sindicais mais cooperativos e evoluídos; em contrapartida àqueles, noutros, o excessivo apego à legislação repressiva e aos métodos coercitivos acirraram as já existentes contradições da relação capital/trabalho, aumentando o nível de conflitividade.

Nesse contexto temos as lúcidas observações de Noronha<sup>21</sup>:

A década de 80 na esfera do trabalho caracterizou-se por processos ricos e muito dinâmicos, simultânea e estreitamente conectados aos processos de abertura política e de democratização. Há bons indícios de que as mudanças que se operavam nos âmbitos político e legislativo eram acompanhadas de outras tantas no plano micro da empresa. A evolução da negociação na década de 80 foi

<sup>20</sup>PASTORE, José; ZYLBERSTAJN, Hélio. **A administração do conflito trabalhista no Brasil**. São Paulo: INPE, 1987. p.168.

<sup>21</sup>NORONHA, Eduardo. O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, p. 241-290, 2000. p.14.



extremamente difícil, quer por ter sido um período de reconstrução das relações de trabalho no Brasil, quer pela inflação endêmica. Mas, nos anos 80, pela primeira vez no Brasil, e de forma concentrada no tempo, as relações de trabalho se profissionalizaram. Os departamentos de pessoal passaram a ser departamentos de recursos humanos, os sindicatos a investir em formação sindical e as negociações de excepcionais a corriqueiras e de um clima tenso e politizado a procedimentos burocratizados e sob argumentos técnicos.

## **6 As greves dos metalúrgicos do ABC de 1978 e 1979 e o sindicalismo brasileiro no início dos anos 80**

O surgimento dos grandes movimentos grevistas no setor metalúrgico do ABC, no final dos anos 70, não apenas coincide com o esgotamento do modelo político e econômico vigente no país desde o golpe militar de 1964, como também representa um dos pilares da sua ruptura institucional.

Retroagindo ao ano de 1976, com a morte do jornalista Wladimir Herzog, vimos toda uma mobilização dos movimentos populares e das instituições sociais que compunham a espinha dorsal da sociedade brasileira (igrejas, partidos políticos, sindicatos, associações profissionais e liberais, jornais) contra os desmandos dos governos militares e as violações aos mais mezinhos princípios da cidadania e dos direitos individuais, que se encontravam

em um contexto de preservação de poder e de repressão dos primeiros movimentos populares que contestavam abertamente o sistema vigente.

A morte do jornalista Herzog catalizou uma gama de insatisfação não apenas de setores contrários aos governos militares, mas de segmentos da classe média urbana e da burguesia nacional, que inicialmente apoiaram o modelo autoritário de governo, mas que foram, aos poucos, dele se afastando e engrossando a crescente oposição.

O declínio do ritmo de crescimento da atividade econômica brasileira, derivado não apenas das sucessivas crises do petróleo, como também do esgotamento do modelo calcado em empréstimos externos e na geração de excedentes via exportação de produtos agrícolas e semi-manufaturados, revelou a fragilidade desse modelo e, sobretudo, fez aflorar suas mazelas, na medida em que se demonstrava a incapacidade de se gerarem excedentes de divisas para o pagamento da dívida, sendo que, nas palavras de Antunes<sup>22</sup>:

Finda a euforia do milagre, o afloramento da crise econômica atingia ainda mais diretamente a classe trabalhadora, que pautava a sua atuação nos marcos da *resistência* contra o binômio arrocho-arbitrio, superexploração-autocracia, que entrelaçados intimamente, impunham ao proletariado metalúrgico uma dura realidade.

<sup>22</sup>ANTUNES, Ricardo. **A rebeldia do trabalho**. Campinas: Ensaio/Unicamp, 1988. p. 13-14.



O capital brasileiro também se ressentiu desse processo, uma vez que parcialmente dependente do estrangeiro, além de outros setores exportadores, sendo que sua representação política no Legislativo passava a hostilizar os governos militares, em busca de medidas que pudessem minimizar os efeitos da crise.

A figura do General Presidente nada mais era do que a do títere representante das lideranças empresariais e burguesas que se sustentavam no poder por força das armas para fazer valer sua proposta de governo, a qual protegia os interesses do capital em nome de uma pseudonormalidade das relações sociais.

Entretanto, essa aparente normalidade foi conseguida através de uma brutal repressão dos movimentos sociais e sindicais e do engessamento do Poder Legislativo, manietado por sucessivas medidas de força, os chamados Atos Institucionais (AI), bem como do atendimento das aspirações do capital, com base na orientação da política econômica.

Quando a realidade econômica brasileira começou a sofrer os efeitos da já mencionada crise econômica, a linha política direcionada para a economia passou a não produzir os efeitos desejados e instalou-se a insatisfação em diversos setores do empresariado, da classe média e da burguesia, que não encontravam respaldo para seus apelos junto ao governo central. Começaram

a transparecer as contradições do modelo.

Foi nesse contexto que o movimento sindical paulista, notadamente o dos metalúrgicos do ABC, iniciou um lento processo de reorganização, considerando-se que, apesar da legislação sindical repressiva, fora mantida intacta a estrutura institucional sindical brasileira, ainda que de forma assistencialista e sujeita aos desmandos e intervenções do poder executivo.

Não por acaso, o surgimento deu-se no âmbito do ABC paulista, porquanto a clientela sindical era composta por uma “elite” de metalúrgicos, em que grande parte dos trabalhadores era egressa de escolas técnicas e de formação do Serviço Nacional da Indústria (SENAI) e se empregava nas grandes empresas do setor automobilístico e metal-mecânico a este vinculado (autopeças, forjarias, usinagem). Esses trabalhadores possuíam, além da formação diferenciada, um tratamento mais evoluído por parte das empresas, no que se refere às relações trabalhistas e sindicais.

Apesar dessa situação, “a razão inicial das greves do ABC de 1978 era a recuperação das perdas salariais anteriores (as conhecidas declarações de Lula, em 1978, procuravam restringir seu significado às questões econômicas), mas sua deflagração, por si só, adquiriu expressão mais ampla”<sup>23</sup>; ou seja, no contexto

<sup>23</sup>NORONHA, Eduardo. A explosão das greves na década de 80. In: BOITO JUNIOR, Armando. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1995. p. 104.

da crise econômica começou um processo de reorganização sindical de cunho reivindicatório salarial e, inicialmente, não político. Consoante Antunes<sup>24</sup>, “a luta que aconteceu no ABC foi por salário, mas a classe operária ao brigar por salários teve um resultado político na sua movimentação.”

Ainda, segundo Noronha<sup>25</sup>, as greves do ABC paulista de 1978 tiveram uma expressão maior, pois representavam um desrespeito à lei de greve e demonstravam a recuperação da capacidade de defesa dos trabalhadores, o que implicava um novo cenário na questão sindical brasileira ao trazê-los de volta ao contexto político, do qual tinham sido sumariamente excluídos.

Essas primeiras greves, após um longo período repressivo e de contenção do movimento sindical, ainda que pouco numerosas (do ponto de vista quantitativo, ante a dimensão que tomaram nos anos seguintes), transformaram-se em marco do processo de transição brasileira, na medida em que confrontaram a estrutura de controle sobre os sindicatos, porquanto o processo de intervenção governamental sobre aqueles acabou por ser revertido e por incentivar medidas semelhantes em outras categorias e regiões do país<sup>26</sup>.

Historicamente, podemos observar que o primeiro grande movimento grevista no ABC paulista – que posteriormente disseminou-se pelas demais montadoras automobilísticas – foi na empresa sueca Scania, em 12 de maio de 1978, objetivando a reposição de perdas salariais decorrentes da manipulação dos índices inflacionários pelas áreas econômicas do governo. Essa manipulação teria acarretado grande defasagem salarial em face da política de reajustamento salarial obrigatório (Lei n. 4.725/1965 e decretos subsequentes, a qual foi substituída pela Lei n. 6.708/1979). Nas palavras de Luis Inácio da Silva (depoimento de Lula in: *História Imediata* 2, p. 56; apud ANTUNES, 1988, p. 27)<sup>27</sup>:

O arrocho salarial fez com que a classe trabalhadora brasileira, após muitos anos de repressão, fizesse o que qualquer classe trabalhadora do mundo faria: negar sua força de trabalho às empresas. Era a única forma que os operários tinham de recuperar o padrão salarial, ou melhor, entrar no caminho de sua recuperação.

Esse grande movimento grevista e de confrontação com a política sindical redundou em intervenção no Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema e na grande greve geral de 13 de março de 1979, marcada pelas grandes assembleias no Estádio da Vila Euclides em São Bernardo do Campo - SP.

<sup>24</sup>ANTUNES, Ricardo. **A rebeldia do trabalho**. Campinas: Ensaio/Unicamp, 1988. p. 32.

<sup>25</sup>NORONHA, Eduardo. A explosão das greves na década de 80. In BOITO JR., Armando. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

<sup>26</sup>Ibid.

<sup>27</sup>ANTUNES, op. cit. p. 27.

Pertinentes são as observações de Rodrigues<sup>28</sup>, ao delinear as condições em que se deu o surgimento do movimento grevista do final dos anos 70:

As greves por empresa, em 1978, que começando por São Bernardo se alastraram por toda a Grande São Paulo, não surgiram no ar. Em um certo sentido, foram espontâneas, mas, em alguma medida, foram fruto de um trabalho 'miúdo' no interior das fábricas no período da resistência, entre 1969 e 1977, época em que muitas pequenas lutas foram travadas pelos trabalhadores dentro das empresas; vale dizer, essa irrupção dos trabalhadores ao primeiro plano da cena política não se deu como 'um raio caído em céu azul'. O movimento operário, em seu cotidiano, em todos esses anos de regime autoritário foi elaborando sua resistência nos pequenos embates: luta para conseguir a parada de 15 minutos para o café, contra as chefias mais autoritárias, contra atraso de pagamento, pela diminuição do ritmo de trabalho, por aumentos salariais, etc. Foram essas pequenas lutas no dia-a-dia fabril que, de certo modo, possibilitaram o surgimento do movimento grevista de 1978.

Apesar de fortemente reprimidos, os resultados desses movimentos, ainda que parciais, deram o tom para o desenrolar do crescimento do novo movimento sindical brasileiro, que passou a promover paralisações Brasil afora, abrangendo outras categorias, como os bancários em São Paulo e no Rio Grande do Sul em 1979.

O desenvolvimento do movimento grevista no ABC paulista e em outras regiões brasileiras e categorias propiciou o surgimento de novas lideranças sindicais, as quais passaram a ser os interlocutores com o empresariado e mesmo com o governo federal, não obstante a ausência de liberdade sindical do ponto de vista legal.

A greve, no início dos anos 80, se apresentava como o meio da classe trabalhadora demonstrar sua insatisfação, não apenas contra a política salarial oficial, mas contra certas práticas empresariais que passaram a ser objeto de reivindicações específicas do movimento sindical, como as comissões de fábrica.

A ausência de canais diretos de negociação e a remessa da solução dos conflitos coletivos para a Justiça do Trabalho, que se mostrava despreparada para solucioná-los, quando não tendenciosa ante o positivismo acerbado e o legalismo de suas posições, acabaram por definir novos paradigmas na formação do novo Sistema Brasileiro de Relações do Trabalho que se desenhava.

Não é sem fundamento afirmar que nesse período havia uma situação de anomalia no que se refere ao processo de negociação coletiva envolvendo os sindicatos e as

<sup>28</sup>RODRIGUES, Iram Jácome. **As comissões de empresa e o movimento sindical: o sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1995. p. 149.

empresas e/ou sindicatos patronais, porquanto, segundo Pastore e Zylberstajn<sup>29</sup>:

Os dados sugerem que, para os trabalhadores é vantajosa a estratégia que se baseia, primeiro, na tentativa de obtenção do benefício pela via da negociação e, em seguida, a transformação do caso em impasse e encaminhamento à Justiça do Trabalho. Em todos os tipos de cláusulas o índice de sucesso nos dissídios é maior do que no caso das convenções. Do lado empresarial, é bem provável que os negociadores sabedores desta estratégia, mantenham deliberadamente suas ofertas iniciais na mesa de negociações bem baixas, reservando as concessões maiores para o âmbito da Justiça do Trabalho, em geral, na fase de conciliação. Este ritual de se negociar com vistas a encaminhar os impasses à arbitragem do judiciário, inibe extraordinariamente a prática integral da negociação direta e lança dúvidas sobre a possibilidade de se utilizar a negociação em sua plenitude. Por isso, a onda de negociação surgida a partir de 1979 deve ser analisada com reserva. Apesar do avanço, a negociação vem sendo praticada em articulação com a própria Justiça do Trabalho. Dentro de um quadro legal no qual a Justiça do trabalho é mantida como ponto terminal é certo que a negociação direta continue sendo usada aquém de seu potencial de resolução das disputas coletivas.

Ainda que se aceite com reservas tais conclusões, tínhamos um contexto em que os próprios

interlocutores tateavam em busca de um modo de proceder e de uma *praxis* que satisfizesse, minimamente, as partes envolvidas, em uma prática de negociação coletiva saudável, confiável e com a apresentação de soluções válidas e socialmente aceitáveis.

No início dos anos 80 o sindicalismo brasileiro, no que respeita tanto às entidades de trabalhadores quanto as patronais, em decorrência das grandes transformações ocasionadas pela mudança da situação política e econômica e da alteração dos padrões da atuação sindical operária, passou a questionar o modelo vigente, e, principalmente, se voltou à construção de um novo modelo.

## 7 As empresas e as entidades patronais nos anos 80

A ação sindical que se delineou a partir do final dos anos 70 ocasionou um sério problema para as empresas que, desacostumadas com o embate sindical e viciadas no uso da legislação repressiva oriunda do sistema corporativo e largamente utilizada pelos governos militares, não estavam preparadas para o enfrentamento que se desenhava.

Nas palavras de Noronha<sup>30</sup>:

A ausência de canais político-governamentais e institucional empresariais de negociação tornava a greve

<sup>29</sup>PASTORE, José; ZYLBERSTAJN, Hélio. **A administração do conflito trabalhista no Brasil**. São Paulo: INPE, 1987. p. 148.

<sup>30</sup>NORONHA, Eduardo. A explosão das greves na década de 80. In: BOITO JUNIOR, Armando. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1995. p.105.

o único instrumento disponível, apesar de seus riscos, para que os dirigentes sindicais readquirissem *status* de representantes dos trabalhadores. Esse fato, somado à eficácia dos primeiros embates, levou à consolidação da greve como estratégia privilegiada de ação sindical a partir de 1979 [...] O ano de 1980 representa um marco na mudança do comportamento de empresários e do governo frente as greves industriais. Inicia-se sob o impacto da repressão à greve dos metalúrgicos de São Paulo em novembro de 1979, que ocasionou a morte do operário Santo Dias da Silva.

Evidentemente que apenas a repressão, o aparato autoritário da legislação trabalhista e a ameaça da aplicação da Lei de Segurança Nacional não eram suficientes para solucionar os graves problemas sindicais que surgiam cada vez mais e em maiores proporções.

Dispensas sumárias, justas causas, eliminação de dirigentes sindicais, desmantelamento de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), dispensa de seus representantes e de membros de Comissões de Fábricas, foram largamente utilizados pelas empresas, sem, contudo, alcançar o cerne do problema e, na maior parte das vezes, agudizando uma situação já bastante crítica.

Nesse contexto, dinamizou-se por parte das empresas melhor organizadas e multinacionais estrangeiras a interlocução direta com os sindicatos e com os representantes de seus trabalhadores, considerando a consciência que seus gestores tinham das dificuldades e prejuízos

que as constantes paralisações traziam ao processo produtivo e à lucratividade e a necessidade de se solucionarem os conflitos de natureza coletiva de forma rápida e eficaz, não obstante a forte repressão ao movimento sindical por parte do governo, estimulada por outros setores do empresariado.

De se destacar que, conforme a origem da empresa, se norte-americana ou europeia, as propostas no âmbito das relações sindicais tomavam uma ou outra feição. O padrão norte-americano de *labor relations* ou *industrial relations*, caracterizado por um enfrentamento mais duro derivado da administração por objetivos e resultados, necessitava da interlocução com os sindicatos nos moldes delineados por Dunlop. Já o padrão europeu de relações sindicais (de uma forma genérica e comportando algumas restrições), derivado da própria visão do *welfare state*, oportunizava uma interlocução mais livre e direta, considerando que já destinava aos seus empregados uma maior gama de benefícios e cultivava um tratamento mais ameno entre os diversos níveis de comando e os trabalhadores.

A participação das entidades representativas do patronato, tanto as pertencentes à estrutura sindical, como os sindicatos patronais e federações, quanto as de caráter classista, como as associações, tem importante destaque neste contexto, uma vez que grande parte das negociações com os sindicatos dos trabalhadores foi efetuada por estes organismos.



Como as empresas passaram por longo período sem o enfrentamento de negociações diretas e de paralisações operárias, na medida em que as greves começaram a se suceder, iniciou-se um processo de contenção do movimento paredista operário, através do delineamento de uma política, inicialmente pelas entidades representativas da indústria automobilística - Sindicato Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (SINFAVEA) e Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (ANFAVEA) - a tal ponto que essas entidades, e outras que estavam abrangidas dentro do contexto da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), como, por exemplo, o Sindicato da Indústria de Máquinas do Estado de São Paulo (SIMESP), passaram a orientar seus representados para que negociassem com os empregados através da entidade representativa de sua categoria econômica.

Ainda que, segundo Pastore e Zylberstajn<sup>31</sup>:

[...] a reação do empresariado do ABC paulista fosse de grande hostilidade contra aquela nova liderança sindical que se mostrava decidida a obter, para os trabalhadores, alguns benefícios concretos como contrapartida de sua contribuição a um setor da economia que se mantinha próspero (automóveis, eletrodomésticos), apesar da crise internacional [...]

As empresas buscaram uma estratégia conjunta que fizesse frente ao movimento sindical e preservasse os interesses do capital.

Não é de se estranhar que, nesse contexto, os sindicatos patronais, tendo à frente a própria FIESP, passaram a comandar as negociações com os sindicatos dos metalúrgicos, uma vez que as negociações por empresa abriam precedentes e eram utilizadas em seguida em novas negociações com outras empresas, como parâmetros já conquistados, em um exemplo claro do efeito demonstração que caracteriza as negociações coletivas. Na estratégia de negociação do lado patronal, a primeira premissa era a maior contenção possível das reivindicações de natureza salarial, com as demais matérias sendo relegadas a um plano secundário.

As pequenas e médias empresas logo procuraram o abrigo junto a seus sindicatos patronais, porquanto, além de desacostumadas com o embate sindical e carentes de profissionais especializados para a negociação, ficavam mais vulneráveis ao enfrentamento direto.

Essa situação, todavia, trouxe novos problemas para as empresas de pequeno e médio porte, pois, se de um lado se beneficiavam das negociações promovidas por suas entidades patronais, por outro lado ficavam sujeitas ao cumprimento do que fosse acordado, mesmo que tomando por parâmetro grandes empresas e situações genéricas que dificultavam o cumprimento do acordado por esse segmento.

<sup>31</sup>PASTORE, José; ZYLBERSTAJN, Hélio. **A administração do conflito trabalhista no Brasil**. São Paulo: INPE, 1987. p. 148.



De outra parte, conforme Pastore e Zylberstajn<sup>32</sup>, “o governo continuava acreditando ser capaz de regular os salários por lei, enquanto a realidade se encarregava de mostrar a necessidade de ajustes diretos entre as partes, na base das forças do próprio mercado”, sem, entretanto, apresentar qualquer proposta efetiva de alteração da legislação que regulava a negociação coletiva e a interferência estatal na solução do conflito coletivo de trabalho.

Do ponto de vista das empresas esta era uma situação dúbia, pois se de um lado se serviam do aparato repressor da legislação fascista-corporativista da CLT e da legislação salarial oriunda dos governos militares, que comprimia os salários dos empregados, por outro passaram a ter severas dificuldades para tratar com os problemas de ordem sindical e de relações de trabalho, como decorrência dessa própria legislação e da cultura arraigada de se servir do Judiciário Trabalhista para solucionar tais questões coletivas e que, como já dito, não conseguiam compor adequadamente a solução desse tipo de litígio.

O modelo de relações de trabalho vigente, portanto, dava sinais de ruptura, uma vez que a estrutura em que se apoiava passava a não mais atender as necessidade

dos atores envolvidos, quer fossem empresas, empregados ou o governo.

Questões trabalhistas básicas, como as de contratação e de dispensa, jornada de trabalho, intervalos e outras reguladas por lei, passaram a ser objeto de pleitos de natureza coletiva e começaram, ainda que timidamente, a ser contempladas com normas coletivas negociadas, mesmo dentro de um contexto em que os elementos doutrinários do corporativismo já teriam se incorporado aos nossos usos e costumes como algo lógico e racional, que decorre da “natureza das coisas”<sup>33</sup>.

Mesmo ao considerarmos que o Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho foi desenhado de modo a retirar as disputas do cenário em que ocorriam e que o próprio governo e as elites empresariais, temendo o extravasamento do conflito e o risco de desestabilização da ordem econômica e social, acabaram elaborando um sistema que rapidamente remete as disputas para o âmbito da Justiça do Trabalho, ou que tem nesta um importante parâmetro norteador para a negociação<sup>34</sup>, a realidade cambiante trouxe novos desafios e novas necessidades.

Um novo desenho sociopolítico começava a se delinear e parcela relevante nesse contexto, o capital e os empresários, começou a se mobilizar e a influenciar na perspectiva de

<sup>32</sup>PASTORE, José; ZYLBERSTAJN, Hélio. **A administração do conflito trabalhista no Brasil**. São Paulo: INPE, 1987. p.148.

<sup>33</sup>RODRIGUES NETTO, Leôncio Martins. Formação histórica do sindicalismo e do sistema de relações de trabalho brasileiro. **IMS Cadernos de Pós-Graduação**. São Paulo, 1980.

<sup>34</sup>PASTORE, op. cit.

alteração estrutural que fatalmente ocorreria, em um processo que redundou na alteração da própria ordem política.

## 8 As greves dos anos 80 e o processo de mudança

Como constatado, se em um primeiro momento, nos anos 70 e nas primeiras paralisações de 1978, as greves e o movimento sindical não possuíam um viés político definido, ficando restritas às questões econômicas; e sendo a pretensão inicial das reivindicações a recuperação dos níveis dos salários anteriores à defasagem e decorrente da aplicação de legislação salarial em um contexto de alta inflação; a partir do momento em que foram abaladas as estruturas do sistema de relações de trabalho amparado na legislação celetista, que impedia o movimento sindical de se organizar à margem do Estado corporativo, percebeu-se que trazia dentro de si o germe da mudança social.

Segundo Noronha<sup>35</sup>, os movimentos de paralisação do trabalho do final dos anos 70 não representavam tão somente um desrespeito à lei de greve, mas a “própria recuperação da capacidade de defesa dos interesses econômicos dos trabalhadores abalava um dos três pilares do sistema de exclusão dos sindicalistas da arena política, isto

é, aquele que os retirava das arenas de negociações”.

Com o apoio de associações da sociedade civil, da igreja católica (através das Comunidades Eclesiais de Base), dos segmentos políticos progressistas ligados ao Movimento Democrático Brasileiro (MDB), principal partido político de oposição, e de órgãos de classe representativos, tais como a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e a Associação Brasileira de Imprensa (ABI), o movimento sindical passou a ostentar, novamente, o *status* de representante da classe trabalhadora e a ocupar um espaço político definido.

A movimentação do governo no sentido de intervir nos sindicatos não produziu os efeitos desejados e, na medida em que essas ações refluíram, deram mais força ao movimento sindical; porém, a quantidade de greves entre 1980 e 1982, ainda que em grande número, passou a sofrer os efeitos adversos de grave crise econômica, sendo que “o refluxo do conflito paredista é visível, em número de greves e de jornadas”<sup>36</sup>.

Mesmo que o número de greves e de grevistas tenha diminuído até 1984 por efeito da situação econômica, que afetou dramaticamente os trabalhadores ante o desemprego crescente e o arrocho salarial, este período foi

<sup>35</sup>NORONHA, Eduardo. A explosão das greves na década de 80. In BOITO JUNIOR, Armando. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1995. p.104.

<sup>36</sup>Ibid. p.104.

bastante relevante no que se refere à reorganização sindical em âmbito nacional, com a criação das primeiras centrais sindicais, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983, e Central Geral dos Trabalhadores (CGT) em 1986, e a realização do primeiro Congresso das Classes Trabalhadoras (CONCLAT), em 1981, bem como ao crescimento do número de trabalhadores sindicalizados<sup>37</sup>.

A articulação da primeira grande greve geral nacional em 1983 confrontou os principais movimentos sindicais (CGT e CUT) e, apresentando propostas e encaminhamentos diferentes, acabou por enfraquecê-los, mas enfatizou o crescimento do próprio movimento, mesmo em face da citada divisão.

Essa divisão do movimento sindical expressava-se por visões antagônicas da atuação operária. De um lado, posicionaram-se o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e a Federação dos Metalúrgicos de São Paulo, cujo principal dirigente era Joaquim dos Santos Andrade (Joaquinzão), velho dirigente sindical “peleguista”, acostumado a evitar as confrontações diretas e voltado para as composições que lhe garantissem a sobrevivência no poder. Estas entidades lideraram a formação da CGT e tinham suas bases de apoio nos movimentos de trabalhadores vinculados a setores mais tradicionais da esquerda brasileira e em segmentos operários ligados ao antigo Partido Trabalhista Brasileiro (PTB), sendo

que sua postura pragmática acabou por se denominar, posteriormente, de “Sindicalismo de Resultado”.

Joaquinzão foi sucedido por Luiz Antônio de Medeiros na presidência do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, fato que impulsionou o sindicalismo assistencialista, paternalista e mais dócil do ponto de vista empresarial, de contensão de conflitos, que acabou por representar uma expressiva fração do movimento sindical brasileiro.

De outro lado a CUT expressava uma atuação mais combativa e inflexível na defesa de suas posições, trazendo, ainda, um componente ideologizado na tradição marxista de luta de classes contra o capitalismo, o que acabou por acirrar cada vez mais as discussões e negociações contra as empresas, chegando às raias da confrontação como foi o caso da greve da General Motors - GM de 1985 em São José dos Campos/SP, onde se verificaram depredações às instalações industriais e agressões contra os representantes da empresa.

Nos anos 80 a ampliação dos movimentos grevistas ganhou âmbito nacional e não esteve circunscrita às categorias de metalúrgicos. Abarcou os setores bancário, de petroleiros, da borracha, químico, gráficos, dos servidores públicos e outros e inúmeros estados da federação, destacadamente Minas Gerais, Rio

<sup>37</sup>RODRIGUES, Iram Jácome. **Sindicalismo e política: a trajetória da CUT**. São Paulo: Scritta, 1997.

de Janeiro, Rio Grande do Sul e Santa Catarina, com ênfase no atendimento de reivindicações imediatas, não apenas de natureza salarial, mas para satisfação de questões organizacionais e aspirações reprimidas ao longo do tempo, pendendo as lideranças sindicais ora para os padrões de atuação da CUT, ora da CGT.

Indiscutivelmente, do final da década de 70 até o meio da década de 80 e ao longo de cerca de dez anos, a sociedade brasileira e, por via de consequência, o Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho passaram por uma transformação que criou as bases do novo contexto político-institucional consolidado no texto constitucional de cinco de outubro de 1988.

O modelo até então vigente, com base no texto celetista de caráter corporativo, institucional e legalista, passou por uma fase de franco enfraquecimento do Poder Executivo no controle da atuação sindical, de contestação por parte dos sindicatos do poder normativo da Justiça do Trabalho, de constatação da importância do processo de negociação direta, mesmo que questões básicas do modelo corporativo não fossem objeto de questionamento por largas parcelas do movimento operário, como a unicidade e o imposto sindical.

Dessa forma, estavam lançadas as bases para as profundas discussões que se seguiram ao fim do regime militar em 1985 e, com a eleição de Tancredo Neves, posteriormente sucedido por José

Sarney, para a busca de uma nova ordem política e um novo Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho.

No embate das forças envolvidas em todo esse processo de mudanças, parecia clara a diversos atores a importância de alterações profundas na sistemática vigente de relações de trabalho, calcada em uma legislação de quase cinquenta anos e em uma visão político-social que se perdia no tempo, com a adoção de um modelo que atendesse as necessidades de uma sociedade que se democratizava, e de um contexto empresarial e econômico de maior competitividade.

## **9 A Constituição de 1988 e seus efeitos no sistema brasileiro de relações de trabalho**

Desde a eclosão da primeira grande greve dos metalúrgicos do ABC na Scania, em abril de 1978, até a promulgação da Constituição Federal de 1988, passaram-se dez anos de profundas alterações na realidade nacional. Mudaram a situação econômica e a postura e a atuação dos atores políticos e sociais, no contexto da construção de um novo modelo para o País, decorrente do processo de redemocratização do Estado brasileiro ante o final do regime militar autoritário.

No que concerne ao objeto de nosso estudo, o Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho, foram lançadas as bases para o que parecia ser um salutar processo de mudanças, uma vez que o questionado modelo então vigente, de base corporativa e

legalista, caminhou para uma visão mais moderna, no qual o padrão delineado por Dunlop, calcado em negociações coletivas diretas entre empregados e empregadores e descentralizadas do Poder Executivo, passaria a ser privilegiado e incentivado, considerando “a progressiva afirmação da autonomia coletiva no panorama brasileiro”<sup>38</sup>.

Entretanto, o caminho percorrido não sancionou inteiramente as mudanças imaginadas, tendo prevalecido, entre os principais atores envolvidos, a manutenção da visão legalista do sistema estatutário brasileiro de relações de trabalho e que, segundo Pastore e Zylberstajn<sup>39</sup>: “tem raízes e interesses profundos na vida brasileira”.

No contexto da constituinte, o confronto capital *versus* trabalho expressou-se, basicamente, através de um movimento sindical cindido entre CUT e CGT e pela forte influência do capital e de suas entidades na figura do “Centrão” (conglomerado de políticos e de partidos conservadores). Alguns elementos principais da conformação corporativa do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho não foram objeto de grandes contestações ou debates, ficando claro que, para estes, a unicidade sindical e o imposto sindical compulsório, pilares mestres

de sustentação do modelo brasileiro, não seriam passíveis de grandes alterações.

Outras questões importantes no sistema brasileiro, tais como a autonomia sindical, a arbitragem compulsória via Justiça do Trabalho e seu poder normativo, a manutenção da estrutura sindical verticalizada (sindicatos, federações, confederações), o controle (ainda que parcial) da estrutura sindical pelo Poder Executivo e as dificuldades legais para a negociação direta, ficaram relegadas a aspectos secundários das discussões.

Diante da permanência de aspectos-chaves do modelo, não se pode olvidar que o Sistema de Relações de Trabalho até então operante, de concepção legalista, decorrente de uma cultura nacional de padrão paternalista e autoritário<sup>40</sup>, foi criado ao longo dos tempos, remontando mesmo ao período colonial, de modo que se enraizou um modo de solução de conflitos, sobretudo os de natureza coletiva, por meio de um Estado intervencionista e de característica protecionista, quer de forma direta, quer de forma indireta via Poder Judiciário.

Do ponto de vista dos trabalhadores, podemos afirmar, com amparo em French<sup>41</sup>, a existência de um “consenso corporativo”, porquanto

<sup>38</sup>SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho**: configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008. p. 223.

<sup>39</sup>PASTORE, José; ZYLBERSTAJN, Hélio. **A administração do conflito trabalhista no Brasil**. São Paulo: INPE, 1987. p. 148.

<sup>40</sup>WIARDA, H. J. *Corporate origins of the Iberian and Latin American Labor Relations Systems: studies in comparative international development*. Utgers, 1978.

<sup>41</sup>FRENCH, John D. **Afogados em leis**: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.



a classe trabalhadora fora integrada e dogmatizada em organizações sindicais de base corporativa, calcadas em um código de trabalho outorgado pelo Estado Getulista, de conformação fascista. Apesar de todas as lutas e movimentos produzidos no decênio precedente, não conseguiu se libertar desse sistema que, se de um lado lhe parecia autoritário e repressivo, de outro lhe garantia a tranquilidade de uma estrutura de representação confiável, bem como lhe assegurava uma fonte de custeio estável, garantindo a manutenção das regalias próprias do modelo sindical brasileiro.

Apesar de todo o contexto novo produzido pela luta sindical e política e a vitalidade que as relações coletivas de trabalho adquiriram<sup>42</sup>, a passagem ou a transformação do sistema brasileiro do modelo existente para outro padrão, tais como o neocorporativo europeu ou liberal norte-americano, no qual seriam favorecidas e prestigiadas as negociações coletivas e minimizada a interferência estatal, acabou por não ocorrer plenamente, sendo que as alterações processadas no texto constitucional foram discretas, sem modificar substancialmente a estrutura existente.

Conclusão razoavelmente diferente aparece em Pichler<sup>43</sup>. O autor, após apresentar uma comparação entre os entendimentos de três especialistas de Relações de Trabalho no Brasil (Francisco Siqueira Neto, Leôncio Martins

Rodrigues e Éfren Córdova) - acerca das modificações promovidas pela Constituição de 1988 em nosso sistema laboral e uma análise pormenorizada das diferenças apontadas por esses especialistas, concluiu que o sistema brasileiro pós-constituição apresenta marcantes diferenças para com o modelo anterior, em face do fim do controle do Estado sobre os sindicatos e sua maior autonomia e liberdade, da existência de uma lei de greve mais liberal e da combinação de legislação com a ampliação da autonomia das negociações coletiva e a menor interferência do judiciário trabalhista.

Sem embargo das conclusões de Pichler, temos que, no âmbito da comparação promovida pelos autores por ele citados, restou caracterizada a convicção da manutenção conceitual do sistema corporativo de Estado, quer pela continuidade da lógica do sistema (Siqueira Neto), mesmo que conceitualmente em declínio (Leôncio Rodrigues), não obstante entendimento em sentido contrário de que, ante a profunda liberalização do sistema (Córdova), este estaria em vias de extinção.

Mesmo reconhecendo avanços na Constituição de 1988, mudanças nos elementos referenciais das Relações Sindicais e de Trabalho brasileiras, com a ampliação da:

[...] autonomia e da liberdade sindicais, da criação das centrais sindi-

<sup>42</sup>SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

<sup>43</sup>PICHLER, Walter A. *A changing industrial relations in Brazil: developments in collective bargaining in Rio Grande do Sul: 1978-1991*. Dissertação (Ph.D. em Sociologia) London School of Economics and Political Science, Universidade de Londres. Londres, 2005.



cais, de novas modalidades organizativas nos locais de trabalho, do direito de greve [...] e de outros instrumentos procedimentais estabelecidos com o objetivo de dar efetividade aos direitos dos trabalhadores e para a defesa ampla de seus interesses[...]<sup>44</sup>

Parece-nos que a estrutura do sistema permaneceu quase intacta, não tendo sido revogados os artigos e a seção da CLT que disciplinam a anacrônica organização sindical brasileira, sua estrutura e funcionamento.

O direito de greve, alçado a norma constitucional (CF, art. 9º) e regulamentado pela Lei n. 7.783/1989, representou uma das principais conquistas dos trabalhadores no texto constitucional, não tendo sido, entretanto, respaldado no âmbito judicial trabalhista, que reincidiu na visão de que as greves seriam movimentos nocivos às relações sociais e de trabalho, sendo sumariamente julgadas, agora, não como legais ou ilegais, mas legítimas ou ilegítimas, e burocratizando a análise do cabimento das ações coletivas em um sem-número de questúnculas formais.

Desta forma, a despeito de grandes avanços constantes no texto constitucional sobre nosso sistema de relações de trabalho, tais como, além do mencionado direito de greve, a criação da representação dos empregados nas empresas (CF, art. 11), a participação e representação

dos trabalhadores em órgãos públicos em que haja interesse profissional ou previdenciário em discussão (CF, art. 10), o instituto da substituição processual sindical (CF, art. 8º III), a legitimidade para impetrar mandado de segurança coletivo (CF, art. 5º LXX), remanesceram no texto conceitos corporativos como o da unicidade sindical, do imposto sindical e do aparato estatal controlador das relações de trabalho como o Judiciário Trabalhista (ainda que atenuado seu poder normativo), e da estrutura sindical.

## 10 Conclusão

Objetivou nosso trabalho uma avaliação do panorama brasileiro das Relações de Trabalho do fim dos anos 70, com o advento dos grandes movimentos grevistas no ABC paulista, até a edição da Constituição da República de outubro de 1988 e seus primeiros efeitos sobre nossa sistemática trabalhista e sindical, com base na proposta analítica de Dunlop, contida no conceito de Sistema de Relações de Trabalho.

Entretanto, limitada a análise a até pouco mais de dois anos da promulgação do novo texto constitucional e doze anos dos primeiros movimentos grevistas do ABC paulista, e apesar de todos os eventos históricos e políticos que convulsionaram o Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho nesse período, podemos afirmar

---

<sup>44</sup>SILVA, 2005. p. 223-227.

que, inicialmente, houve poucas alterações substanciais no modelo brasileiro em função do fenômeno sociológico que French<sup>45</sup> denominou de “consenso corporativo”. Caminhávamos já ao final dos anos 80 no sentido da manutenção do sistema anterior, ainda que com pequenos ajustes.

As interações resultantes das regras que governam a relação de emprego continuaram sendo as da velha Consolidação das Leis do Trabalho, além das normas trabalhistas pinçadas do texto celetista e alçadas a preceito constitucional. Traduzindo o processo em termos dos elementos de um SRT proposto por Dunlop, temos que em um universo composto por agentes/atores (trabalhadores, empregadores, judiciário e governo federal), que atuam no sentido da preservação das vantagens que a estrutura vigente lhes proporciona, mesmo que em um contexto político mais moderno e democrático e com amparo em padrões de cidadania universal, não se formalizou uma rede de regras (*web of rules*) substancialmente diferente da que havia, porquanto a conduta dos atores/agentes nos locais de trabalho pouco se alterou, salvo maior liberdade de expressão e de representação no âmbito social. A base ideológica do sistema continuava a ser do corporativismo de estado, por consenso dos envolvidos.

Por mais paradoxal que possa parecer, os principais agen-

tes públicos e governamentais, tais como o Judiciário Trabalhista e os órgãos vinculados ao Poder Executivo, em um primeiro momento não se aperceberam da importância e da profundidade das mudanças ocorridas nos padrões de Relações do Trabalho e agiram no contexto de uma mentalidade de caráter corporativo e base legalista, construída ao longo de meio século.

Para os segmentos empresariais e suas entidades representativas, foi como se não houvessem sido processadas quaisquer alterações, com o encaminhamento sistemático da solução das questões coletivas a um Judiciário Trabalhista conservador e despreparado para uma nova visão das relações de trabalho e sindical, principalmente o Tribunal Superior do Trabalho, que igualmente não se apercebeu da profundidade das mudanças, desconsiderando os novos princípios e valores constitucionais.

Também paradoxal foi a postura das entidades representativas dos trabalhadores, que nesses momentos iniciais pós-constituente não avançaram na direção da construção de um novo padrão de atuação, acostumadas ao conforto da estrutura sindical celetista mantida quase intacta e temerosas de perder as vantagens que o sistema lhes proporcionava.

---

<sup>45</sup>FRENCH, John D. **Afogados em leis**: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

A liberdade e a autonomia sindical duramente conquistada nos embates, nas greves e nas mobilizações dos trabalhadores na década precedente, e que se reverteram em mudanças legais-constitucionais, não se constituíram em avanços reais de postura, preferindo-se o abrigo seguro da lei a um avanço negociado incerto e passível de revisão de um Judiciário Trabalhista legalista e imbuído da visão normativa.

Demoraria ainda muito tempo para que todas as mudanças advindas no texto constitucional e afetas ao Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho fossem absorvidas pelos atores e agentes envolvidos e produzissem os efeitos imaginados pelos legisladores, mormente ao considerarmos a grande discussão que se seguiu quanto à validade entre a matéria tratada em sede coletiva relativa e prevista em lei, o “legislado”, que poderia ser flexibilizado, e o “acordado”, objeto de negociação coletiva.

## 11 Referências

ANTUNES, Ricardo. **A rebeldia do trabalho**. Campinas: Ensaio/Unicamp, 1988.

BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2006.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. Lei n. 4.330, de 03 de junho de 1964. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. Revogado pela Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. **Vadem mecum acadêmico de direito**. 4. ed. São Paulo: Rideel, 2007.

BRASIL. Lei n. 4.725, de 13 de julho de 1965. Estabelece normas para o processo dos dissídios coletivos, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. **CLT-LTr**. 36. ed. São Paulo: LTR, 2009.

BRASIL. Lei n. 6.707, de 30 de outubro de 1979. Dá nova redação ao § 1º do art. 4º da Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, que “estabelece normas para a concessão de assistência judiciária aos necessitados”. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. **Vadem mecum acadêmico de direito**. 4. ed. São Paulo: Rideel, 2007.

BRASIL. Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades indispensáveis da comunidade, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. **Vadem mecum acadêmico de direito**. 4. ed. São Paulo: Rideel, 2007.

BOYER, Robert. **A teoria da regulação: uma análise crítica**. São Paulo: Nobel, 1990.

CÓRDOVA, Efrén. **As relações coletivas de trabalho na América Latina**. São Paulo: OIT/LTr, 1985.

DUNLOP, John Thomas. *Industrial relations systems*. Boston: Harvard, 1958.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amaury Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

FRENCH, John D. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

HOBSBAWN, Eric J. **Era dos extremos: o breve século XX 1914-1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

\_\_\_\_\_. **A Era dos impérios: 1875-1914**. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

\_\_\_\_\_. **A Era do capital: 1848-1875**. São Paulo: Paz e Terra, 2009.

\_\_\_\_\_. **A Era das revoluções: 1789-1848**. São Paulo: Paz e Terra, 2007.

HORN, Carlos Henrique; PICHLER, Walter; COTANDA, Fernando. **John T. Dunlop e os 50 anos do seu industrial relations systems: introdução ao painel**. IBRET - Instituto Brasileiro de Relações de Emprego e Trabalho. 2ª Conferência Brasileira de Relações de Emprego e Trabalho. São Paulo: 2008. Disponível em: <[http://www.ibret.org/2conferencia/apresentacoes/Carlos\\_A.ppt](http://www.ibret.org/2conferencia/apresentacoes/Carlos_A.ppt)> Acesso em: 19 jul. 2009.

INÁCIO, José Reginaldo et al (org.). **Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos**. Belo Horizonte: Crisálida, 2007.

LAMOUNIER, Bolivar. Formação de um pensamento político autoritário na primeira república: uma interpretação. In: FAUSTO, Boris (org.). **História geral da civilização brasileira**. Tomo III. São Paulo: Difel, 1977.

LINDBLON, Charles. *Politics and markets*. New York: Basic Books, 1977.

MARRAS, Jean Pierre. **Relações trabalhistas no Brasil**. São Paulo: Futura, 2001.

\_\_\_\_\_. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Futura, 2002.

MELO, Raimundo Simão. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro; VIDAL NETO, Pedro. **Direito de greve: coletâneas de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1984.

NORONHA, Eduardo. A explosão das greves na década de 80. In: BOITO JUNIOR., Armando. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

\_\_\_\_\_. O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, p. 241-290, 2000.

OFFE, Clauss; WIESENTHAL, Helmuth. **Problemas estruturais do estado capitalista**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.

PASTORE, José; ZYLBERSTAJN, Hélio. **A administração do conflito trabalhista no Brasil**. São Paulo: INPE, 1987.

PICHLER, Walter A. *A changing industrial relations in Brazil: developments in collective bargaining in Rio Grande do Sul: 1978-1991*. Dissertação (Ph.D. em Sociologia) London School of Economics and Political Science, Universidade de Londres. Londres, 2005.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **A greve no Brasil**. São Paulo: LTr, 1986.

RAMALHO, José Ricardo. Novas fábricas, velhas práticas: relações trabalhistas e sindicais na indústria automobilística brasileira.: **Cadernos CRH**, Salvador v.17 p. 199-210. maio/ago. 2004.

RODRIGUES, Iram Jácome. **As comissões de empresa e o movimento sindical: o sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

\_\_\_\_\_. **Sindicalismo e política: a trajetória da CUT**. São Paulo: Scritta, 1997.

RODRIGUES NETTO, Leôncio Martins. Formação histórica do sindicalismo e do sistema de relações de trabalho brasileiro. **IMS Cadernos de Pós Graduação**. São Paulo, 1980.

\_\_\_\_\_. O sindicalismo corporativo no Brasil. In: RODRIGUES NETTO, Leôncio Martins. **Partidos e sindicato: escritos de sociologia política**. São Paulo: Ática, 1990.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

TELLES, Jover. **O movimento sindical no Brasil**. São Paulo: Ciências Humanas, 1981.

WIARDA, H. J. *Corporate origins of the Iberian and Latin American Labor Relations Systems: studies in comparative international development*. Utgers, 1978.